

بررسی مفهوم تعهد سازمانی از دیدگاه اعضای هیات علمی پرستاری و مامایی

چکیده

زمینه و هدف: نظام‌های آموزشی به منظور دستیابی به هدف والای خود، یعنی تعلیم و تربیت انسان‌ها، مستلزم برخورداری از معلمان تلاشگر، دلسوز و متعهد می‌باشند. معلمان متعهد با داشتن التزام عملی و احساس مسؤولیت، وظایف خود را به بهترین نحو ممکن انجام داده و موجب افزایش کارایی، اثربخشی و بهره‌وری نظام آموزشی می‌شوند. مقاله حاضر بخشی از یک مطالعه وسیع‌تر است که به منظور بررسی دیدگاه و تجربیات اعضای هیات علمی پرستاری و مامایی در خصوص تعهد سازمانی انجام شده است.

روش بررسی: با ۳۴ تن از اعضای هیات علمی شاغل در دانشکده‌های پرستاری و مامایی شهر تهران مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته بعمل آمد. داده‌ها مطابق رویکرد «نظریه پایه» استراوس و کوربین (۱۹۹۸) تحلیل شدند.

یافته‌ها: در این مقاله، مقوله‌هایی بحث می‌شوند که در ارتباط با تجربه و دیدگاه اعضای هیات علمی از تعهد سازمانی است. این مقوله‌ها شامل انجام وظیفه، مسؤولیت‌پذیری، عشق ورزیدن به کار، از خود مایه گذاشتن، موثر و پویا بودن و هم و غم دانشجو را داشتن است.

نتیجه‌گیری: یافته‌های این مطالعه، مدیران آموزشی را به شناخت بیشتر از مریبان و آنچه که درک آنها از تعهد سازمانی است، قادر می‌سازد. این امر ممکن است به طور غیر مستقیم به طراحی، اجرا و ارزیابی برنامه‌های آموزشی کمک نماید.

کلیدواژه‌ها: ۱- تعهد سازمانی ۲- اعضای هیات علمی پرستاری و مامایی ۳- نظریه پایه (گراندد تئوری)

*اکرم ثناگو I

دکتر منصوره نیکروش II

دکتر فاطمه دباغی II

تاریخ دریافت: ۸۴/۹/۵، تاریخ پذیرش: ۸۴/۱۱/۱۲

مقدمه

اصطلاح تعهد سازمانی مقوله‌ای است که به نظر می‌رسد در آثار مدیریتی مکتوب زبان فارسی کمتر مورد توجه قرار گرفته است و یا احیاناً با واژه «تعهد» به معنای عام آن اشتباه می‌شود.^(۱) تعهد از واژه‌هایی است که تعاریف زیادی از دیدگاه‌های مختلف برای آن رایج شده است. مفاهیم متعددی مانند وجدان، اخلاق کاری، رغبت و مسؤولیت‌پذیری با وجود داشتن تفاوت‌های مفهومی، معادل با تعهد مورد استفاده قرار می‌گیرند، به عبارتی مانند خیلی از مفاهیم روانشناختی سازمانی، تعهد نیز به شیوه‌های متفاوتی تعریف و با ابعاد و مقیاس‌های گوناگون اندازه‌گیری شده است.^(۲)

صاحب نظران علم مدیریت تعهد سازمانی را چنین تعریف می‌کنند: «نگرش یا جهت‌گیری نسبت به سازمان که هویت فرد را به سازمان مرتبط می‌سازد».^(۳) مایر (۲۰۰۲) تعهد را تمایل افراد به گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی تعریف می‌کند.^(۴) در این شیوه برخورد با تعهد سازمانی، تعهد وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که براساس آن فردی که شدیداً متعهد است خود را با سازمان تعیین هویت می‌کند. لی (۲۰۰۱) به نقل از بیکر می‌نویسد، تعهد تمایل به انجام مجموعه فعالیت‌های مستمر به خاطر ذخیره کردن اندوخته‌ها و سرمایه‌هایی است که با ترک آن فعالیت، این اندوخته‌ها از بین می‌روند.^(۵)

(I) دانشجوی دکترای پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، خیابان ولی‌عصر، خیابان رشیدیاسمی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی - درمانی ایران، تهران، ایران (*مؤلف مسؤول).

(II) دانشیار دانشکده پرستاری و مامایی، خیابان ولی‌عصر، خیابان رشیدیاسمی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی - درمانی ایران، تهران، ایران.

نسبت به حرفه، سازمان و ارزشهای کاری، پایداری و وابستگی از خود نشان داده و مشارکت شغلی بیش‌تری داشته باشند، به شغل و سازمان متبوع خود تعهد نموده و احساس تعلق و وفاداری و مسئولیت را در آنان برانگیزند. از تعهد اساتید به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل در موفقیت نظام‌های آموزشی یاد شده است.^(۸-۱۲) این مولفه با عملکرد کاری اساتید و توانایی آنها برای ابداع و تلفیق اندیشه‌های جدید در کار علمی، غیبت و چرخش شغلی کاملاً در ارتباط است، همچنین اثر مهمی بر موفقیت دانشجویان و نگرش شان به دانشکده دارد.^(۱۳ و ۱۴)

از این رو ضرورت دارد تا آنچه که اعضای هیات علمی به عنوان تعهد سازمانی می‌دانند و تجربه می‌کنند، مورد بررسی قرار گیرد. هدف از این مقاله پاسخ به این سوال است که دیدگاه و تجربه اعضای هیات علمی پرستاری و مامایی از تعهد به یک سازمان آموزشی چیست؟

روش بررسی

این پژوهش از نوع مطالعات کیفی بوده است که به روش گراندد تئوری یا نظریه پایه (Grounded theory) صورت گرفته است. برای تحلیل داده‌ها از روش مقایسه مداوم داده‌ها همانند آنچه که در این روش معمول است، استفاده شد. دستورالعمل استراوس و کوربین (۱۹۹۸) برای آنالیز داده‌ها در نظریه پایه ملاک تحلیل داده‌ها بوده است.^(۱۵) نظریه پایه یکی از روشهای تحقیقی است که برای مطالعه درباره پدیده‌هایی که بخوبی شناخته شده نیستند، مانند تعهدمندی و یا برای اینکه دید تازه‌ای به پدیده‌ای آشنا کسب شود، مناسب است.^(۱۶) اساس نظریه پایه، همزمانی گردآوری و مقایسه مداوم داده‌ها و تشکیل مفاهیم است. محقق در نظریه پایه، کار خود را با فرضیه‌های از پیش تعیین شده شروع نمی‌کند بلکه با ظهور مفاهیم است که سوالات تحقیق و شیوه‌کار تعدیل می‌شود.^(۱۷)

از آنجایی که در این مطالعه قصد بر تبیین تجارب و دیدگاه اعضای هیات علمی مامایی و پرستاری درباره تعهد سازمانی بوده است، به دلیل قدرت بالای توضیح دهنده‌گی این

طبق این تعریف، تعهد فرد به سازمان به خاطر استفاده از مزایای سازمانی است و فعالیت و تعهد مستمر فرد از طریق فقدان فرصت‌های شغلی دیگر افزایش می‌یابد. مایر (۲۰۰۲) تعهد را به عنوان مجموع فشارهای هنجار درونی شده برای انجام فعالیت‌ها می‌داند، به طریقی که اهداف و منافع سازمانی حاصل شود.^(۱) در این شیوه، تعهد سازمانی به عنوان یک اعتقاد و هنجار در رابطه با مسئولیت فرد به سازمان در نظر گرفته می‌شود.

بررسی‌هایی که گهگاه توسط محققان و یا موسسات مختلف در خصوص ساعات کاری مفید کارکنان بعمل می‌آید، وضعیت کارکنان بخصوص کارکنان اداری ما را طوری نمایان می‌نماید که جز یاس، دلسردی و افسوس، احساس دیگری را به مخیله انسان راه نمی‌دهد. کار مفید در هفته در صنایع ایران، ۶ تا ۹ ساعت اعلام شده است که در ادارات هم وضع به همین منوال است. مطالعه‌هایی که در سال ۱۳۶۵ در مورد ساعت کار مفید یک سازمان اداری بعمل آمد نشان می‌دهد که ساعت کار رسمی در سازمان مزبور، ۵۲ ساعت در هفته بوده است؛ یعنی علاوه بر ۴۴ ساعت مقرر، کارکنان ۸ ساعت اضافه‌کاری داشتند اما ساعت مفید کارکنان مزبور فقط ۷ تا ۸ ساعت در هفته بوده است یعنی حتی گاهی کمتر از ۸ ساعت اضافه‌کاری که دریافت می‌کردند. نه تنها کم کاری، یکی از جلوه‌های بارز وضعیت کاری در کشور ماست، بلکه عدم احساس مسئولیت، عدم حضور در محل کار، عدم پاسخگویی و راهنمایی صحیح مراجعین، حیف و میل و یا عدم محافظت از اموال دولتی، عدم توجه به کیفیت کار و مواردی از این قبیل در ادارات و موسسات کشورمان، حتی بدون باریک بینی و دقت بسیار قابل رویت بوده و بر همگان آشکار است.^(۷) دانشکده‌های پرستاری و مامایی نیز جز ادارات دولتی بوده و چنین سازمان‌هایی برای توسعه و پیشرفت، نیاز به معلمان و کارکنان متعهد و مسئولیت‌پذیر دارند تا علاوه بر ماندگار بودن در طی زمان و جلوگیری از هزینه‌های مجدد، کار مفید بیش‌تری در قبال مشاغل و وظایف محوله انجام دهند. نظام‌های آموزشی زمانی می‌توانند حرف تازه‌ای برای گفتن داشته باشند که منابع آنها

بودند، در مرحله کدگذاری محوری، با یکدیگر از جهت تشابه‌ها و تفاوت‌ها مقایسه شدند و طبقاتی که به یکدیگر مربوط بودند، حول محور مشترکی قرار گرفتند. کدگذاری انتخابی، فرایند ادغام و تصحیح طبقات است. در این مرحله پژوهشگر با تعیین طبقه مرکزی توانست طبقات پدیدار شده را به هم ربط دهد.

در این پژوهش با ایجاد تمهیداتی سعی شد تا معیارهای دقت (trustworthiness) رعایت شوند. برای اطمینان از اینکه تفسیر داده‌ها، منعکس کننده پدیده مورد مطالعه است، از بازنگری توسط شرکت کنندگان (member check)، مرور توسط افرادی غیر از شرکت کنندگان، تلفیق (triangulation) مکانی و شرکت کنندگان استفاده شد. تلفیق مکانی (place triangulation) به این معنی است که تحقیق در سه دانشکده مختلف انجام شد و تلفیق شرکت کنندگان نیز به این معنی است که نمونه‌ها شامل مربیان مرد و زن، مدیر گروه و غیر مدیر گروه، استخدام رسمی و استخدام پیمانی بوده‌اند. همچنین نمونه‌گیری با حداکثر تنوع، تایید پذیری (confirmability) داده‌ها را نشان می‌دهد. بازنگری توسط شرکت کنندگان برای تایید داده‌ها یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های محقق برای پی بردن به اعتبار داده‌ها است. بدین منظور طبقات بدست آمده از آنالیز داده‌ها طی جلسه حضوری و انفرادی با شرکت کنندگان مطرح شد و از آنان خواسته شد تا درباره یافته‌های تحقیق، نظر خود را بیان نمایند و اینکه آیا طبقات و داستان بیانگر تجربیات و دیدگاه‌ها آنان می‌باشد؟ شرکت کنندگان یافته‌ها را مطابق تجربیات و دیدگاه خود یافتند.^(۱۸)

یافته‌ها

داده‌ها با هدف شناسایی مفهوم تعهد از دیدگاه مدرسین پرستاری و مامایی تحلیل شدند. در این مقاله صرفاً بخشی از یافته‌های تحقیق اصلی که در ارتباط با تجربه تعهدمندی شرکت کنندگان است، تحت عنوان مقوله‌های زیر بحث می‌شود:

- انجام وظیفه و مسئولیت پذیری

روش، نظریه پایه رویکرد مناسبی برای مطالعه حاضر به شمار می‌آید. شرکت کنندگان این پژوهش را ۳۴ تن از مدرسین پرستاری و مامایی از سه دانشکده پرستاری و مامایی در شهر تهران تشکیل می‌دهند. شرکت کنندگان شامل ۶ مدرس مامایی و ۲۴ مدرس پرستاری با سابقه کاری ۱ تا ۳۰ سال بوده‌اند. ۳ تن از شرکت کنندگان، مرد و سایر آنان، زن بودند. یک نفر استادیار و سایر آنان مربی، ۴ مربی استخدام پیمانی و مابقی آنان استخدام رسمی و ۳ تن از شرکت کنندگان مدیر گروه و یک تن هم معاون آموزشی بودند.

داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته و یادداشت در عرصه، جمع‌آوری شدند. مصاحبه‌ها در اتاق کار شرکت کنندگان و با تعیین وقت قبلی و رعایت خلوت انجام شد. قبل از شروع مصاحبه، هدف مطالعه و محرمانه ماندن اطلاعات و ضبط مصاحبه‌ها اطلاع داده شده و سپس در صورت تمایل شرکت در مطالعه، رضایت‌نامه آگاهانه تکمیل شد. مقوله‌هایی که در این مطالعه ارایه می‌شوند مربوط به یافته‌هایی هستند که از پاسخ شرکت کنندگان به سوالات زیر استخراج شده است: وقتی می‌گویم تعهد سازمانی، چه به ذهن شما می‌آید؟ و یا چه هنگامی احساس کردید که از همه مواقع تعهدتان به سازمان بیش‌تر است، آن موقعیت را برایم تعریف کنید؟

طول مدت مصاحبه بین ۱ تا ۴ ساعت متفاوت بوده است. داده‌های حاصله از مصاحبه و یادداشت‌های در عرصه همزمان و با استفاده از شیوه‌های مقایسه‌ای مداوم تحلیل شدند. جمع‌آوری داده‌ها وقتی متوقف شد که اشباع (تکرارپذیری) داده‌ها رخ داد. برای تحلیل داده‌ها، از کدگذاری باز، محوری و انتخابی مطابق روش استراوس و کوربین (۱۹۹۸) استفاده شد.^(۱۹) در ابتدا متن مصاحبه خط به خط مرور شد تا داده‌ها به تکه‌های معنادار کوچک‌تری شکسته شوند (کدگذاری باز). در این مرحله جملات اصلی آن، استخراج و به صورت کدهایی از زبان شرکت کنندگان ثبت شدند. سپس کدهای مشابه در کنار یکدیگر قرار داده شدند. طبقات اولیه‌ای که در جریان مرحله کدگذاری باز پدیدار شده

- عشق ورزیدن به کار

- از خود مایه گذاشتن

- موثر و پویا بودن

- هم و غم دانشجو را داشتن

عباراتی که نقل قول مستقیم از شرکت کنندگان است در متن به صورت ایتالیک نشان داده شده است.

بسیاری از شرکت کنندگان تعهد را به مثابه عهد و پیمانی می‌دانستند که بین فرد و سازمان منعقد می‌شود. همان گونه که یکی از شرکت کنندگان اظهار داشت «در قبال خدماتی که یک سازمان به من می‌دهد من هم یک تعهداتی دارم یا بر طبق اصول استخدامی آن سازمان من در مقابل آن اصول، متعهد هستم».

شرکت کننده دیگری به تعهد از دید وسیع‌تری می‌پردازد و معتقد است که تعهد می‌تواند احساس درونی باشد که فرد در مقابل انسانیت و وجدان خود دارد و یا اینکه سر فرو بردن در مقابل قانون است. «تعهد، پیمان بستن به آنچه را که احساس می‌کنی خودت یا کسی بخواد، است. اگر با جایی داری همکاری می‌کنی، بر طبق قوانین و مقررات اونجا، کار کردن است. اگر به عنوان یک انسان به خودت نگاه کنی در مقابل خودت و انسان‌ها یک اصولی و یک تعهداتی را داری، یعنی یک چیزهایی را باید رعایت کنی؛ یعنی یک پیمان‌هایی را باید تقبل کنی»

از این رو احساس مدیون بودن به سازمان منجر به آن می‌شود که فرد خود را در قبال وظایف محوله مسئول بداند. همان گونه که اولین چیزهایی که در مصاحبه‌ها مریبان از آن سخن می‌گفتند، در ارتباط با انجام وظیفه و تکلیف و مسئولیت‌پذیری بوده است.

علی‌رغم اینکه از مریبان خواسته شد تا تجربیات خود را درباره تعهد سازمانی مطرح کنند، تحلیل داده‌ها نشان داد که تعهد مریبان پرستاری و مامایی عمدتاً از نوع تعهد به کار، تعهد به حرفه، به دلیل ماهیت انسانی پرستاری و مامایی و تعهد به دانشجو بوده است. چنانچه هر گاه شرکت کنندگان می‌خواستند تا تجربه‌ای از تعهد خود را مطرح نمایند تاکیدشان بر تعهد به کار، بیمار و دانشجو بوده

است. همان گونه که یکی از شرکت کنندگان به طور ضمنی اشاره داشت که تعهد به دانشجو، انگیزه اصلی برای وی است.

«تعهدی که نسبت به کارمان داریم، یک مسئولیتی است که بر دوش ماست و باید به نحو احسن انجام دهیم. به نحو احسن باید کار کنم، وظیفه شناس باشم، برای دانشجو و برای مطالعه وقت کافی بگذارم. چون کار ما و هدف اصلی ما، دانشجو است».

به کرات شرکت کنندگان به این اشاره کردند که فرد متعهد نیاز به تشویق دارد ولی نیاز به کنترل ندارد، چرا که فرد متعهد وظایفی را که سازمان از وی انتظار دارد، بخوبی انجام می‌دهد. همان گونه که یکی از شرکت کنندگان اشاره کرد:

«فرد متعهد تو مدت ۶ ساعت کارورزی که داره واقعا پا به پای دانشجو کار می‌کنه نمی‌ره بشینه، نمی‌ره توی کتابخانه کار شخصی‌اش را انجام بده. سر ساعت می‌آد، سر ساعت می‌ره».

در این دید تعهدمندی در قبال سازمان، برآورده ساختن خواسته‌های سازمان است که به صورت انجام وظیفه و مسئولیت متحقق می‌شود؛ در حالی که بسیاری از شرکت کنندگان تعهد را موضوعی فراتر از اجرای وظیفه و رفع تکلیف می‌دانستند.

شرکت کنندگان، تعهد را علاقه و اشتیاق به آموزش و دلبستگی عاطفی و مثبت به تدریس و آموزش و به طور کلی یا به طور خاص به یکی از جنبه‌های آموزش به گونه‌ای که با رضایت درونی از کار همراه باشد، توصیف کردند.

«والا اولین چیزی که به ذهنم می‌رسد علاقه به کار است؛ یعنی اولین چیزی که تعهد را برای آدم ایجاد می‌کند، علاقه به رشته، به حرفه و انگیزه است. کسی که انگیزه داشته باشد در مرحله بعد علاقه ایجاد می‌شود».

یکی از شرکت کنندگان از تجربه خود در یک پروژه گروهی می‌گوید و اینکه عشق به کار موجب می‌شد انتظارات مادی نیز کمتر مطرح باشد.

«کسی نبودیم همینطوری بخواهیم یک وظیفه‌ای را به عهده بگیریم، بخواهیم همینجوری انجام بدیم، با جان و دل کار می‌کردیم یعنی کسی هم خبر نداشت ما تا ساعت چند کار می‌کنیم، مثلاً ممکن بود ما تا ساعت ۲ اینجا کارت می‌زدیم ولی تا ساعت ۷ شب درگیر بودیم». از خود مایه گذاشتن، به معنای انجام وظایف کاملاً فراتر از خواسته‌های سازمانی بوده است؛ مثال‌های ذیل گواه این مدعاست:

«هر کاری که به من محول میشه، همه توانم را بکار می‌گیرم، در حد خودکشی، تا اون کاری که بهم دادن درست انجام بدم»

«من یادم است زمانی که با دانشجوم کار می‌کردم حتی من ساعت استراحت نمی‌رفتم. وقتی می‌دیدم دانشجو به من نیاز دارد و من هم براش مفیدم، می‌گفتم خوب من استراحت برام مفید نیست، نمی‌رم».

«من توی اورژانس بیمارستان نمازی دانشجو می‌بردم، یه روز بود که ساعت ۷ و نیم صبح بیمارستان رفتم ولی ۸ و نیم یا ۹ شب اومدم خونه چون یه مریض داشتیم که دچار سوختگی با قیر بود».

تمامی شرکت کنندگان از توانمندی و دانش مربی به عنوان یکی از مشخصه‌های بارز معلم متعهد یاد کردند. از دید آنان مربی متعهد همواره در تلاش برای به روز نگه داشتن اطلاعات علمی و ارتقای یادگیری خود و همکاران خود و همچنین فرا گرفتن تازه‌ها و تجربه آموزی از همکاران خود پیشگام است. نمونه‌هایی که در ذیل آورده شده است بیانگر اهمیت تازه بودن دانش نزد مربیان به عنوان یکی از مولفه‌های تعهدمندی آنان است.

«همیشه سعی دارم که در تمام ابعاد پیشرفت کنم... با توجه به اینکه در هر ابعادی شما افزایش آگاهی داشته باشید، می‌تونید به افراد جامعه خودتان به نوعی کمک کنید...»

«خیلی وقتها من شب نمی‌خوابیدم تا مثلاً یک مطلبی را بخونم تا وقتی میرم سر کلاس، مطلب آپ تو دیت تری را برای دانشجوها بگم».

«واقعاً فعالیت می‌کردیم و بیش‌تر عشق و علاقه بود. مشکلات و مسائل را می‌دیدیم و این که واقعاً می‌تونیم یک خدمتگذار باشیم، خدمتگزاری که موثر واقع بشه... در صورتی که برای ما هیچ مساله اقتصادی هم مطرح نبود». علاقه به کار موجب ایجاد انگیزه می‌شود و انگیزه نیز خود گامی به سوی تعهد است. «خیلی فرق می‌کند که به کاری که من دارم می‌کنم، علاقمند باشم تا کاری که به هر حال به من تحمیل شده».

بسیاری از شرکت کنندگان میزان زیادی از تعهد را منتج از عشق به کار برای بیمار و یا عشق به کار آموزشی ذکر کردند.

«میزان خیلی زیادش به عقیده من، مربوط به عشق و علاقه است؛ اینکه اون عضو هیات علمی چقدر به کارش عشق می‌ورزد».

در جایی که قوانین و مقررات سازمانی به گونه‌ای است که کشنده انگیزه‌های درونی معلم می‌شود، عشق و علاقه به کار است که می‌تواند فرد را در تداوم راه حمایت نماید.

«خیلی وقتها ممکن است مقررات و خط مشی‌های داخل سازمان برآورده کننده نیاز فرد نباشند اما اون علاقه و اون عشقی که فرد به شاگراهایش دارد، باعث می‌شه که بتونه تعهدش را حفظ کنه».

شرکت کنندگان تعهد را صرف هزینه، انرژی و وقت، بیش از آنچه که سازمان از آنها انتظار دارد، می‌دانستند. این انرژی و زمان ممکن است در دانشکده برای دانشجو، در بیمارستان و یا در جامعه برای خدمت به مردم صرف شود.

«حتی روز تعطیل را می‌گذارم، مثلاً شب دیر وقت می‌خوابم، از مهمانی و اینور و اونور می‌زنم».

از آنجایی که اغلب شرکت کنندگان تعهد را به عنوان یک موضوعی که عمدتاً متأثر از انگیزه‌های درونی از قبیل کار برای رضای خدا، بیمار و دانشجو است، می‌دانستند و نه یک امر خارجی، بنابراین در میان داده‌ها می‌توان به مثالهای متعددی از تجربیاتشان برخورد که بیانگر کار فراتر از انتظارات سازمان ولو پنهان از دید مدیران است.

یادگیری دانشجو قایل بودند، به طوری که علاقمند ساختن دانشجو به یادگیری را یکی از مولفه‌های تعهدمندی خود می‌دانستند.

«سعی می‌کنم هر طور شده به یک وسیله علاقمندش کنم این را جز تعهدکاری می‌دانم. تعهد کاری فقط صرف درس دادن نیست، معلم بودن این است که در دانشجو انگیزه ایجاد کنم، جوری رفتار کنم که یک الگو بتوانم برایش باشم.» شرکت کننده دیگری، تلاش برای ایجاد اعتماد به نفس در دانشجویی که از سخنرانی و آرایه کنفرانس هراس داشت را به عنوان گواهی برای تعهد کاری خود ذکر نمود.

«این دانشجو به کسی نیاز داشت تا عاشقانه و دلسوزانه وی را به اون کاری که از آن هراس داشت وادار کند. من روی این دانشجو خیلی کار کردم با اینکه می‌ترسید و منفی بود.»

نمونه‌های متعددی را می‌توان در تجربیات مربیان یافت که حکایت از غمخواری برای دانشجو و برای نیازهای آموزشی آنها دارد؛ برای مثال یکی از مربیان به تلاش خود برای اصلاح رفتار یک دانشجوی پرخاشگر اشاره می‌کند.

«دانشجویی داشتم که با نهایت پرخاشگری و رفتار خیلی بد به بیمارستان برای کارآموزی آمده بود، در مقابل هر خواسته‌ای که داشتم منفی‌گرایی نشان می‌داد. طی چهار هفته‌ای که باهاش کار کردم در دانشجو تحول بزرگی در رابطه با برقراری ارتباط ایجاد شد به طوری که مشکلات خودش را هم برام مطرح کرد. وقتی که به اونجا رسیدم، احساس کردم تعهد خود را به عنوان یک مدرس و به عنوان یک روانپرستار انجام دادم.»

بحث

«انجام وظیفه، مسئولیت‌پذیری، عشق ورزیدن به کار، از خود مایه گذاشتن، موثر و پویا بودن و هم و غم دانشجو را داشتن» مضامینی هستند که به لحاظ ماهیت، وسیع هستند، اما در واقع، تعهد را به صورت مفهوم واحدی نشان می‌دهند و بیانگر تجارب و دیدگاه اعضای هیات علمی از کار در یک سازمان آموزشی می‌باشند.

«یادم است کارآموزیم که تمام می‌شد، می‌رفتم توی کتابخانه می‌نشستم و مطالعه می‌کردم که مطلب بیشتر به دانشجو هام بگم»

«تو کلاس درس سعی می‌کنم هر چی اطلاعات جدیدتر و بهتر که به کار دانشجو میاد، جمع‌آوری کنم و ببرم و بگم» شرکت کنندگان در توصیف تجربه تعهدمندی، به نیت خیر خود برای به تحقق رساندن مسئولیت‌هایشان در حد احسن اشاره داشتند، ضمن اینکه معتقد بودند علی‌رغم تلاش ممکن است کیفیت کار کاملاً مطلوب نباشد ولی این امر به معنای کم تعهدی آنان نیست.

مربی متعهد مکرراً با صفاتی مانند «زحمت‌کش بودن، در تکاپو بودن، همه کارها را انجام دادن، خستگی ناپذیر بودن، داشتن انرژی مثبت، عشق و علاقه به کار داشتن، موثر بودن و کارا بودن، پویا بودن، استفاده کردن حداکثر از زمان و مکان و خود کنترلی» توصیف شد.

داشتن رفتاری آکادمیک، دانشجو را مد نظر قرار دادن، معلم خوب بودن، اهمیت دادن به یادگیری دانشجو، انتقال دانش، ارزش‌ها و باورها به دانشجویان، توجه به نیازهای فراگیران خواه به صورت عاطفی، خواه به نیازهای آکادمیک آنان، نیز بخشی از تجربه تعهدمندی شرکت کنندگان بوده است.

متن زیر نمونه‌ای از اهمیت یادگیری دانشجو نزد یک مربی متعهد است.

«یاد گرفتم که قبل از دانشجو باید توی بخش باشم اگر یک موقع می‌رسیدم دانشجو هام توی بخش رفته بودند و من نرفته بودم اصلاً اون روز برام روز بسیار بدی بود. حتی می‌رفتم مریض‌ها را نگاه می‌کردم برنامه‌ها را می‌گذاشتم و صبر می‌کردم تا دانشجو هام برسند.»

این قبیل از شرکت کنندگان اهمیت زیادی برای آماده کردن دانشجو برای آینده و انتقال مهارت‌ها و ارزش‌ها قایل بودند. تا جایی که یکی از شرکت کنندگان اظهار داشت در برخی مواقع در کارآموزی‌های بالینی از ساعت استراحت خود چشم‌پوشی می‌کند تا مساله‌ای را به دانشجو بهتر یاد دهد. این قبیل از شرکت کنندگان اهمیت خاصی برای

زمانی که سازمانی بوجود می‌آید، برای رسیدن به اهداف خود نیاز به منابع و امکانات دارد که مهم‌ترین آنها عامل نیروی انسانی می‌باشد تا سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری کند. نظام‌های آموزشی به منظور تحقق اهداف والای خود یعنی تعلیم و تربیت انسان‌ها، نیازمند برخورداری از معلمان تلاشگر، دلسوز و متعهد هستند. معلمان متعهد با داشتن التزام عملی و احساس مسئولیت، وظایف خود را به بهترین نحو ممکن انجام داده و موجب افزایش کارایی، اثربخشی و بهره‌وری نظام آموزشی می‌شوند. تعهد سازمانی، یک جنبه مهم از کارایی اعضای هیات علمی و عملکرد شغلی می‌باشد که بر چرخش شغل، ترک شغل و غیبت و اعتماد بین فردی تاثیر می‌گذارد.

در تحقیق حاضر، اعضای هیات علمی، تعهد را در قالب تعهد کاری با مقوله‌های «انجام وظیفه، مسئولیت‌پذیری، عشق ورزیدن به کار، از خود مایه گذاشتن، موثر و پویا بودن و هم و غم دانشجو را داشتن» تعریف کردند. مرور بر متون نشان می‌دهد اگر چه محققان مطالعات متعددی در زمینه تعهد انجام داده‌اند؛ با وجود این، هیچ یک از این مطالعات درباره تعهد سازمانی اعضای هیات علمی پرستاری و مامایی نبوده است. علاوه بر این، مطالعات انجام شده در زمینه تعهد، عمدتاً به صورت کمی است. در مطالعه وسیعی که در مورد تعهد معلمان مدارس در استرالیا (۲۰۰۱) انجام شد محققان بر آن بوده‌اند تا دریابند: چگونه معلمان تعهد را تعریف می‌نمایند و چه عواملی در حفظ و یا کاهش تعهد معلمان مدارس نقش دارد. از این رو معلمان ۱۲ مدرسه ابتدایی مورد مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته و سوالات استاندارد قرار گرفتند. علاقه به دانشجو یکی از بارزترین مضامین در مصاحبه‌های معلمان استرالیایی بوده است. اغلب معلمان، تعهد را متعهد بودن به دانشجو، داشتن حس مراقبت و توجه به دیگری، برآورده ساختن نیازهای دانشجویان، رفاه و پیشرفت دانشجو ذکر کردند. وقت صرف کردن برای دانشجو و گوش فرادادن به دانشجو را عنصر مهمی در عملکرد حرفه‌ای خود می‌دانستند. دومین مولفه تعهد از نظر معلمان استرالیایی، تلاش معلم برای ارتقا عملکرد و

سعی در انجام بهتر کارها بوده است. کار گروهی و خود را شریک والدین دانستن، داشتن آمادگی لازم برای کلاسها، مسؤول و خود را جوابگو دانستن از دیگر نشانه‌های تعهد از دید این دسته از معلمان بوده است. سومین مولفه‌ای که معلمان استرالیایی به آن اشاره کردند صرف وقت بیش از حد وظیفه و انتظار سازمان بوده است.^(۱۹)

یافته‌های تحقیق حاضر گواه آن است که شرکت کنندگان، معلمی را صرفاً به عنوان یک شغل در نظر نمی‌گیرند. اعضای هیات علمی، معلمی را حرفه‌ای جامع و کامل می‌دانند، حرفه‌ای که مستلزم همه وجود فرد است. تدریس و آموزش هرگز از ذهن خودآگاه معلم متعهد دور نمی‌شود. یافته‌ها نشان دادند که تعهد نه تنها با کار فرد، بلکه با ارزش‌ها و باورهای فرد نیز مرتبط است. تعهد چیزی نیست که تنها در محل کار وجود داشته باشد بلکه در درون فرد است.

تعهد معلم به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل برای موفقیت آموزش و مدارس شناسایی شده است. تعهد معلم با عملکرد کاری معلم و توانایی وی برای ابداع و تلفیق ایده‌های جدید در کار عملی، غیبت و چرخش شغلی کاملاً در ارتباط است. همچنین اثر مهمی بر موفقیت دانشجویان و نگرش‌شان به دانشکده دارد.^(۸-۱۲)

معلمی، حرفه‌ای پیچیده و طاقت‌فرسا است. برای حفظ انرژی و شور و شوق به کار، ضروری است تا معلم، تعهد خود را به حرفه‌اش حفظ نماید.^(۱۴) در تحقیق حاضر شرکت کنندگان تعهد را عمدتاً عنصری درونی می‌دانستند؛ در حالی که در ادبیات موجود از تعهد عمدتاً به عنوان عنصری متاثر از عوامل خارجی یاد می‌شود. مطالعه معلمان استرالیایی یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد، تعهد کاری عمدتاً متاثر از عشق و علاقه مربی به کار به واسطه ماهیت انسانی پرستاری و ماهیت کار معلمی بوده است. به عبارتی تعهد با ارزش‌ها و باورها و مسایل عقیدتی آنها در ارتباط بسیار نزدیک قرار دارد. یافته‌های این مطالعه حمایتی است برای آن دسته از تحقیقاتی که تعهدمندی را عمدتاً مرتبط با باورهای درونی می‌دانند.^(۱۳ و ۲۰-۲۲)

حاضر به ایثار باشند. امید است نتایج پژوهش حاضر به منظور ارتقای مدیریت آموزشی مورد استفاده مدیران، دانشگاهیان و پژوهشگران پرستاری قرار گیرد.

تقدیر و تشکر

این تحقیق با حمایت مالی معاونت محترم پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی - درمانی ایران در قالب طرح تحقیقاتی (شماره ثبت: ۱۵۹) انجام شده است، بدین وسیله نویسندگان مقاله مراتب تقدیر و تشکر خود را از مسئولین آن مرکز، ابراز می‌دارند.

فهرست منابع

- ۱- استرون حسین، تعهد سازمانی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره پنجم، بهار ۱۳۷۷؛ ۱۷: ۷۳-۴.
- ۲- شکرزاده صادق، تعهد در سازمان‌های آموزشی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره هشتم، زمستان ۱۳۸۱؛ ۳۲: ۵۳-۴۶.
- 3- Gautam T, Van Dick R, Wagner U. Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology* 2004; 7: 301-15.
- 4- Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnysky L. Affective continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior* 2002; 61: 20-52.
- 5- Lee K, Alen NJ, Meyer JP, Rhee KY. Cross-cultural generalizability of the Three-Component Model of organizational commitment: An application to South Korea. *Applied Psychology: An International Review* 2001; 50: 596-614.
- 6- Meyer JP, Herscovitch L. Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review* 2001; 11: 299-326.
- ۷- واحدی مجید، میرمحمد سید عباس‌زاده، قربانعلی سلیمی، بررسی میزان تعهد شغلی معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان بناب، فصلنامه مدیریت و آموزش و پرورش. دوره هشتم، پاییز ۱۳۸۱؛ ۳۱: ۶۹-۵۵.
- 8- Firestone WA. Images of teaching and proposals for

معلمی، کاری است که مستلزم درگیری همه جانبه معلم، فکر و روح است و به نظر می‌رسد ضرورت حرفه‌ای است تا معلمان به کارشان به لحاظ عاطفی متعهد باشند در غیر این صورت دچار احساس فرسودگی شغلی خواهند شد.^(۲۲) علاقه به کار که یکی از مقوله‌های اصلی در این تحقیق بوده است، در ادبیات مربوطه نیز مهم تلقی شده است. علاقه و اشتیاق به کار را نباید به عنوان عنصری لوکس در نظر گرفت که فقط متعلق به برخی از معلمان است^(۱۳) بلکه یک حس اشتیاق برای تدریس خوب و فراوان است. از اشتیاق و علاقه به عنوان اساس معلمی یاد شده است.^(۲۱) از این رو ضرورت دارد تا مدیران سیستم‌های آموزشی از اهمیت ارتباط بین علاقه به کار و تعهد معلم غفلت نورزند.

از آنجایی که تمامی شرکت کنندگان در این مطالعه از دانشگاه‌های مادر در شهر تهران بوده‌اند بنابراین تعمیم یافته‌ها برای اعضای هیات علمی که در دانشکده‌های کوچک‌تری کار می‌کنند بایستی با احتیاط صورت بگیرد. اگر چه هدف از مطالعات کیفی تعمیم داده‌ها نیست، اما امید است این محدودیت در مطالعات بعدی با بسط دامنه نمونه‌گیری به سایر مراکز کاسته شود.

مدیران سیستم‌های آموزشی می‌توانند این یافته‌ها را در برنامه‌ریزی آموزشی به طرق مختلف برای تقویت تعهد اعضای هیات علمی استفاده نمایند. یافته‌های فوق هم از نظر مفهومی و هم از نظر عملیاتی قابل توجه و مهم هستند. یافته‌های تحقیق حاضر به ما کمک خواهد کرد تا مدلی از معلم متعهد ارایه دهیم.

نتیجه‌گیری

تعهد، تجربه‌ای چند بعدی و ذهنی و وابسته به شرایط است. این پژوهش، بر اهمیت نقش انگیزه درونی در حفظ تعهد حرفه‌ای صحنه می‌گذارد، به گونه‌ای که اعضای هیات علمی حاضر بودند از مسایل شخصی خود به راحتی چشم‌پوشی کنند و توان خود را برای بیمار، آموزش دانشجو یا پروژه‌هایی که نفعی برای جامعه دارند، صرف کنند. ماهیت شغل می‌تواند چنان مهم باشد که افراد به راحتی به خاطر آن

Conference on Educational. Research 2001 Nov 6-8; Lille, France. P. 43.

21- Fried RL. The passionate teacher: A practical guide. 1st ed. Boston, Mass: Beacon Press; 1995. p. 72.

22- Nias J. Thinking about feeling: The emotions in teaching. Cambridge Journal of Education 1996; 26: 293-306.

reform: A comparison of ideas from cognitive and organizational research. Educational Administration Quarterly 1996; 32: 229-35.

9- Graham KC. Running a head: Enhancing teacher commitment. Journal of Physical Education: Recreation and Dance 1996; 67: 43-7.

10- Louis KS. Effects of teacher quality of work life in secondary schools on commitment and sense of efficacy. School effectiveness and school improvement 1998; 9: 1-27.

11- Bennell P. Teacher motivation and incentives in sub-Saharan Africa and Asia, Knowledge and Skills for development, Brighton, July 2004, Available from: <http://www.eldis.org/fulltext/dfidtea.pdf#search='Commitment%20and%20motivation%20in%20%20schools'>. Accessed Jan 24, 2006.

12- Tsui KT, Cheng YC. School organizational health and teacher commitment. A contingency study with multi-level analysis, Education and Research and Evaluation 1999; 5: 249-68.

13- A Passion for teaching, 2004, London: International Handbook of the continuing professional development of teachers, Buckingham: Open University Press.

14- Day C, Fernandez A, Hauge T, Moller J. The life and work of teachers: International perspectives in changing times, 1st ed. London: Falmer Press; 2000. p. 109-29.

15- Strauss A, Corbin J. Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory. 2nd ed. California: Sage; 1998. p. 3-14.

16- Morse JM, Field PA. Qualitative research methods for health professionals. 2nd ed. California: Sage; 1995. p. 27-9.

17- Glaser B. Doing grounded theory: Issues and discussions. 1st ed. California: Sociology Press; 1998. p. 5-6, 66-8.

18- Streubert HJ, Carpenter DR. Qualitative research in nursing. 3rd ed. Philadelphia: Lippincott; 2003. p. 38-9.

19- Crosswell L, Elliott B. Committed teachers; Passionate teacher: the dimension of passion associated with teacher commitment and engagement [monograph on the internet] 2004 [Cited 2005 April 7]. Available from: <http://www.aare.edu.au/04pap/cro04237.pdf>. Accessed Jan 29, 2006.

20- Elliott B, Crosswell L, Commitment to teaching: Australian perspectives on the interplays of the professional and the personal in teachers' lives. Proceedings of 2nd International symposium on teacher commitment, European

Organizational Commitment from Nursing & Midwifery Faculty Members' Perspective

**A. Sanagoo, MSc^I M. Nikravesh, Ph.D.^{II} F. Dabbaghi, Ph.D.^{II}*

Abstract

Background & Aim: Educational systems need to have committed, concerned and enthusiastic teachers in order to reach their high aims which is educating human beings. Committed teachers feel responsibility and do their duties in the best possible way and the result would contribute to the efficacy, effectiveness and productivity of educational system. This article is a part of a larger study which aimed to explore the experiences and perspectives of nursing & midwifery faculty members about organizational commitment.

Methods: A qualitative approach using grounded theory was adopted. Data was collected through semi-structured interviews, from a purposive sample of 34 nursing and midwifery faculty members who were subjected to question and constant comparative analysis.

Results: Analysis uncovered a number of themes. Five themes of a committed faculty emerged, including doing the tasks and responsibilities, passion for the work, going to extra mileage, efficacy, and understanding the student.

Conclusion: This re-conceptualization of organizational commitment and additional research in this area can assist educational managers to better understand and successfully manage their faculties. New knowledge from this and future studies can contribute and promote faculties' organizational commitment.

Key Words: 1) Organizational Commitment 2) Nursing and Midwifery Faculty Members
3) Grounded Theory

*I) Ph.D. Student of Nursing. Nursing & Midwifery Faculty, Vali-Asr St. Iran University of Medical Sciences and Health Services. Tehran, Iran. (*Corresponding Author)*

II) Associate Professor of Nursing & Midwifery Faculty. Iran University of Medical Sciences and Health Services. Tehran, Iran.